



RESOLUCIÓ, de 4 de maig de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Viserma Serveis i Manteniments, SLU amb vigència des del dia 1 de gener de 2021 fins al dia 31 de desembre de 2022 (codi de conveni núm. 08103512012022).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Viserma Serveis i Manteniments, SLU subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de juliol de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Viserma Serveis i Manteniments, SLU amb vigència des del dia 1 de gener de 2021 fins al dia 31 de desembre de 2022 (codi de conveni núm. 08103512012022) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'EMPRESA VISERMA SERVEIS I MANTENIMENTS SLU, EMPRESA MUNICIPAL.

Capítol I **Disposicions Generals**

Article 1. *Àmbit personal i funcional*

1. Aquest Conveni, negociat a l'empara del que es disposa en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i el que es disposa en els articles 61 i següents del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, serà d'aplicació a tot el personal de Viserma Serveis i Manteniments SLU (en endavant Viserma), empresa municipal de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, soci únic, domiciliada a la Plaça de la Vila, 1 de 08339-Vilassar de Dalt, ja sigui fix, per temps indefinit o temporal.

2. El personal contractat a l'empara de convenis subscrits entre Viserma i altres entitats es regirà pel que es disposa en aquests convenis i per les clàusules del contracte laboral. En el no regulat en aquests, per allò que s'ha fixat en el present Conveni col·lectiu.

3. Tenen la condició de serveis essencials, tot aquell personal adscrit als següents Serveis:

- Servei de neteja d'edificis públics.
- Servei neteja via pública.
- Recollida i transport de residus.
- Servei de retirada de vehicles.

4. Poden recollir aquesta condició la resta de serveis, en el moment que la normativa vigent ho pugui considerar, tant temporalment per un espai de temps, com indefinidament, si això s'estableix.

Article 2. *Àmbit temporal i entrada en vigor*

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província, i en tot cas als quinze dies de la seva signatura, i mantindrà la seva vigència fins al 31 de desembre de 2024. No obstant això, els seus efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2021.

Article 3. *Denúncia i pròrroga*

1. La denúncia del present conveni haurà d'efectuar-se per escrit que presentarà la part denunciant a l'altra part, dins dels tres mesos immediats anteriors a la finalització de la seva vigència, o en igual període de qualsevol dels seus eventuals i successives pròrrogues. En cas de denúncia i fins a l'aplicació d'un nou conveni, continuarà en vigor el present.

2. Si no es produís la denúncia per cap de les parts en el termini convingut, el present Conveni s'entendrà íntegrament prorrogat d'any en any. Aquesta pròrroga no obstarà les actualitzacions retributives convenients conforme al que es disposa en les lleis de pressupostos generals de l'estat i resta de normativa sectorial.

Article 4. *Comissió negociadora*

1. Es constitueix, a l'empara del que es disposa en els articles 88 i següents del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors aprovat pel Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, la Comissió Negociadora, com a òrgan encarregat de la negociació del Conveni col·lectiu entre la VISERMA i els representants del treballadors.

2. Estarà composta per 3 membres que representaran a Viserma i 3 membres que representaran al personal laboral entre representants designats segons allò que s'ha fixat en l'article 88 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

3. Cadascuna de les parts podrà designar assessors o assessores, amb veu, però sense vot.

Article 5. *Condicions més beneficioses*

L'entrada en vigor d'aquest Conveni implica la substitució de les condicions laborals vigents fins avui, per les aquí establertes, quedant no obstant això subordinades a qualsevol disposició de caràcter general que pogués tenir efectes més favorables i sense perjudici, a tot moment, de l'aplicació d'allò que s'ha fixat en la legislació vigent.

Article 6. *Compensació i absorció*

Tots els complements econòmics que es percebien per part dels treballadors amb la signatura d'aquest conveni s'integraran al salari base del treballador (a excepció del complement d'antiguitat) i passaran a formar part del salari base del treballador.

Les condicions i les millores resultants d'aquest Conveni són compensables, íntegrament, amb les quals anteriorment regissin per condicions pactades, acord de Viserma, imperatiu legal de qualsevol naturalesa o per qualsevols altra causa.

Les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius o creació d'altres nous únicament tindran eficàcia si, considerats en el seu còmput anual i sumades a les vigents amb anterioritat a aquestes disposicions, superen el nivell total d'aquest Conveni. En cas contrari es consideraran absorbides per les millores aquí pactades.

En cap cas el treballador podrà sortir perjudicat amb l'aprovació d'aquest conveni.

Article 7. *Clàusula de garantia «ad personam»*

Es respectaran les situacions personals que excedeixin les condicions pactades en el present Conveni, mantenint-se estrictament «ad personam» mentre no siguin absorbides o superades per l'aplicació de successius Convenis. Aquestes situacions derivaran un complement personal

transitori (CPT) d'acord amb el que estableixin els pressupostos generals de l'Estat per a cada any.

Capítol II Comissió Paritària

L'art. 85.3.e) TRLET estableix com a part del contingut mínim legal necessari dels convenis col·lectius la designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes en la llei de quantes unes altres se li atribueixin, així com establiment de procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, inclòs la submissió de les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes.

Per tant, aquest òrgan tindrà com a funció garantir els pactes i donar solució als conflictes que sorgeixi.

Estarà composta per representants de les parts signatàries del conveni.

Article 8. *Constitució i composició*

Dins dels quinze dies següents a la data de la publicació d'aquest Conveni es constituirà la Comissió Paritària.

La Comissió Paritària estarà constituïda de forma paritària per representants de Viserma i dels sindicats signataris, sent el nombre de 3 membres de cada part.

La Comissió estarà presidida per qui les parts designin de mutu acord, actuant com a Secretari/al de la pròpia Comissió Negociadora o bé el/la que es designi per ambdues parts. Aquestes podran estar assistides pels seus assessors/as i podran posar en coneixement de la Comissió quants conflictes, irregularitats i discrepàncies puguin suscitar-se de la interpretació i aplicació del Conveni.

La Comissió haurà de pronunciar-se per escrit en un termini màxim de 45 dies sobre les qüestions que figurin en l'ordre del dia, i els acords sorgits en el si d'aquesta tindran caràcter vinculant. El termini d'actuació de la Comissió de Seguiment serà d'un mes, de conformitat amb el que es disposa en la legislació laboral.

Totes les decisions i acords aconseguits en el si d'aquesta Comissió seran publicats per al coneixement de tots els empleats a través dels òrgans de representació del personal i del mitjà de comunicació habitual amb els empleats (intranet, via correu electrònic o tauler d'anuncis, entre altres).

Article 9. *Règim de funcionament*

1. La comissió es reunirà amb caràcter quadrimestral, tenint en compte amb antelació l'agenda dels membres i podent ser posposades si no hi ha assumptes a tractar. En qualsevol cas, al costat de les reunions ordinàries, podrà haver-hi reunions extraordinàries quan hi hagi assumptes urgents a decidir, pel que la comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts, sol·licitant-ho amb una antelació mínima de 15 dies, acordant-se de mutu acord la data i l'hora de celebració de la reunió.

2. Les parts estaran obligades a plantejar els punts a tractar en l'ordre del dia, remetent en paral·lel quanta informació resulti necessària als integrants de la Comissió per formar-se criteri respecte de cada assumpte plantejat.

3. Els acords que adopti la Comissió es reflectiran en l'acta de cada reunió, sent el secretari de la Comissió Paritària qui haurà d'estendre acta de la sessió i aquesta haurà de ser signada per tots els seus membres.

4. Els terminis per a adopció de decisions han de comptar a partir de la submissió del conflicte a la comissió paritària. Es preveu un termini general màxim d'un mes i un termini de 5 dies per a assumptes d'urgència.

5. L'adopció d'acords ha de ser per majoria simple dels membres de la comissió.

6. Les parts podran fer públics els acords de la Comissió, cuidant, no obstant això, la confidencialitat i les dades personals, i sense perjudici del deure legal del sigil, en el mitjà de comunicació habitual de Viserma (email, tauler d'anuncis, etc.).

7. La Comissió podrà establir les seves normes de funcionament a través de l'oportú reglament.

Article 10. *Competències de la comissió*

Corresponen a la Comissió les següents competències:

- a) Interpretar el Conveni col·lectiu.
- b) Actualitzar i revisar el contingut del present Conveni col·lectiu, per adaptar-ho a les modificacions que puguin derivar-se de canvis normatius o d'Acords o Pactes subscrits entre la VISERMA i el Comitè d'empresa.
- c) Seguir els pactes en el present Conveni col·lectiu i el control i la vigilància de la seva aplicació.
- d) Entendre, amb caràcter previ, en sessió extraordinària convocada a aquest efecte, de qualsevol conflicte col·lectiu que pugui plantejar-se, havent d'emetre el seu informe en el termini màxim de 30 dies.
- e) Conèixer i resoldre els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del Conveni.
- f) Qualsevol altra que expressament se li atribueixi en el present Conveni col·lectiu, així com qualsevol altra que pugui ser-li atribuïda a l'empared de les disposicions que en el futur s'estableixin.

Article 11. *Solució extrajudicial de conflictes*

Amb independència de les atribucions fixades per les parts a la Mesa General de Negociació i Comissió Paritària per al coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació dels Pactes i Acords, les parts signatàries podran acordar la creació, configuració i desenvolupament de sistemes de solució extrajudicial de conflictes col·lectius que podran sol·licitar accedir als òrgans extrajudicials de conflictes com el Tribunal Laboral de Catalunya i/o el Cematic.

Capítol III **Jornada i Horari**

Article 12. *Jornada*

1. La jornada general màxima serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, equivalent a mil vuit-centes hores anuals. L'equivalència en hores anuals i els dies màxims de treball efectiu dels empleats, serà, en tot cas, el resultat descomptar als 365 dies que té l'any natural (366 en els anys de traspàs), el total de sumar al nombre de diumenges i dissabtes que concorrin cada any, 14 festius, els dies de vacances legalment establerts, i de multiplicar el resultat així obtingut per vuit hores de mitjana diària de treball efectiu pel que fa a la jornada ordinària.

2. La jornada dels treballadors adscrits a les aules de Cultura que gestiona VISERMA tenen una jornada especial assimilable a la del règim d'ensenyament i formació no reglada amb un jornada màxima de 32 hores setmanals.

3. Els treballadors adscrits als serveis essencials, com el servei de neteja d'edificis públics, la neteja de via pública, la recollida i transport de residus i el servei de retirada de vehicles, els dissabtes, diumenges i festius són considerats dies laborables normals amb un total de jornada de cinc dies i mig laborables d'un total de set.

4. D'acord amb l'article 12.5 del text refós de l'Estatut dels Treballadors es podrà exigir la realització d'hores complementàries quant així s'hagués pactat expressament amb el treballador. El número d'hores complementàries acordat no podrà excedir del seixanta per cent de les hores. A més en els contractes a temps parcial de duració indefinida l'ajuntament podrà oferir la realització d'hores complementàries voluntàries fins a un trenta per cent de les hores ordinàries objecte del contracte independentment de l'existència o no de pacte d'hores complementàries.

Article 13. *Horari de treball*

1. S'estableix una jornada general de 40 hores setmanals, aquesta determinació es realitza als calendaris laborals de cada servei i s'aprovarà anualment per a cada servei tenint en compte els principis següents:

- a. L'optimització de l'eficàcia i la productivitat en la prestació dels serveis.
- b. El manteniment dels serveis que tenen caràcter continuat.
- c. L'adequada atenció al públic.
- d. La coincidència horària entre els diferents serveis i dependències connexes.

2. Es defineix com a horari nocturn el que es desenvolupa, amb caràcter general, entre les 22.00 i les 6.00 hores, sense perjudici dels horaris especials existents o que puguin establir-se, i a resguard del règim propi del personal que per raó de les seves comeses presti servei subjecte a un règim especial.

3. Al personal que treballi a l'aire lliure, se li adaptarà l'horari per tal d'evitar les hores de més calor, durant el període del 15 de juny al 15 de setembre.

4. Pel personal de les aules de cultura l'horari del personal podrà estar dividit en període lectiu i període no lectiu.

S'entén per període lectiu el període durant el qual el professor està en contacte directe, presencial o telemàtic amb l'alumnat realitzant la seva feina, que consisteix en l'explicació oral, tutories grupals, realització de proves o preguntes als alumnes.

S'entén per període no lectiu tot aquell que efectuat pel professor tinguin relació amb l'ensenyament, tal com el temps de preparació de classes, reunions d'avaluació, claustres, correccions, preparacions de treballs, entrevistes amb els pares dels alumnes, biblioteques, formació del professorat, la tutoria personalitzada amb l'alumne o les entrevistes individualitzades, substitucions esporàdiques i altres situacions anàlogues.

Les hores no lectives representaran com a mínim un 5% de la jornada laboral i un màxim d'un 15% del total de la jornada excepte els llocs de directors/res que podran arribar a un màxim del 25% del total de la jornada laboral.

Article 14. *Turnicidad*

En aquells serveis on les necessitats del servei exigeixin l'establiment de torns, aquests seran rotatius, intervenint un mínim de dotze hores entre el final de la jornada prèvia i el menjant de la següent.

Els torns es coneixeran per trimestres, amb almenys dos mesos d'antelació.

Article 15. *Calendari laboral*

1. Anualment i en funció de la naturalesa del lloc de treball i de les funcions del centre de treball es procedirà a negociar el calendari laboral en el darrer trimestre de l'any en curs, en el qual es fixarà la distribució anual, els horaris de treball i torns de treball del personal, així com les jornades especials que haguessin d'establir-se en cada àmbit, afavorint la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

2. L'aprovació del calendari ho serà prèvia negociació amb la representació sindical pels òrgans competents en matèria de personal afectats, de conformitat amb l'article 34 del text refós de la

Llei de l'Estatut dels Treballadors. El calendari laboral haurà d'estar aprovat abans del 31 de desembre.

Si en la fase de negociació prevista en el paràgraf anterior sorgissin discrepàncies, aquestes seran resoltes en el si de la Comissió Paritària a la fi de la qual li seran remeses aquelles abans del 30 de novembre per qualsevol de les parts.

3. Els dies inhàbils, retribuïts i no recuperables seran els que anualment estableixi l'Administració Central, el Govern de Catalunya i l'Ajuntament de Vilassar de Dalt.

4. Un exemplar del calendari laboral haurà de ser exposat en un lloc visible en les dependències de l'empresa, podent acordar-se altres instruments de publicitat si resultessin necessaris.

Article 16. *Temps efectiu*

1. Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos en la jornada ordinària de treball:

- Els temps horaris empleats com a pausa o descans reglamentàries.
- Desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i higiene o de la pròpia organització de treball.
- El temps necessari per recollir, ordenar o guardar les robes, materials i altres útils de treball i d'higiene personal és temps de treball efectiu.
- El temps emprat en jutjats, centres municipals o de qualsevol altra administració per situació relacionada amb la funció exercida, es considerarà com a temps efectiu de treball.
- El temps que correspon pels permisos retribuïts previstos en la normativa vigent, així com els crèdits d'hores retribuïts per a funcions sindicals.

2. El descans setmanal serà de 36 hores consecutives, preferentment en dissabte i diumenge.

Article 17. *Pauses i descansos setmanals*

El treballador, la jornada del qual de treball continuada sigui superior a les sis hores, tindrà dret a una pausa de descans diària de trenta minuts de durada.

Aquells empleats la jornada dels quals de treball sigui d'almenys cinc hores, tindran dret a quinze minuts de pausa laboral. En tot cas, la pausa tindrà la consideració de temps de treball efectiu que es durà a terme segons les necessitats dels serveis.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent intervindran, com a mínim, dotze hores.

Article 18. *Mesures de conciliació en relació amb la jornada*

1. Tot el personal laboral té dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa. I això, sense perjudici dels permisos als quals tingui dret la persona treballadora recollits en el present conveni. La possibilitat de l'adaptació es pot veure condicionada significativament en aquell personal adscrit a Serveis considerats essencials, que per la seva pròpia dinàmica de treball, poden no permetre les modificacions de les condicions plantejades.

2. En el cas de què tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o les filles compleixin dotze anys.

3. Davant la sol·licitud d'adaptació de jornada, s'obrirà un procés de negociació amb l'empleat durant un període màxim de 30 dies. Finalitzat aquest, es comunicarà l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona

treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. En aquest últim cas, s'indicaran les raons objectives en les quals se sustenta la decisió.

4. Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 19. *Justificació d'Absències*

1. El treballador que no pugui assistir al seu lloc de treball per malaltia, accident o per qualsevol altre motiu justificat, ho notificarà, al més aviat possible i en tot cas dins de la primera hora de la jornada, al responsable o cap del seu servei, excepte per causes justificades de força major degudament acreditades, amb independència de la resta d'actuacions administratives que s'hagin de dur a terme amb posterioritat.

2. Aquest avís no eximirà de la justificació posterior, mèdica o de qualsevols altra naturalesa, de la citada absència. Igualment, es requerirà justificar la causa que va impedir, en el seu cas, l'avís al corresponent departament en el dia de l'absència.

3. L'omissió de la citada justificació donarà lloc al corresponent descompte d'havers, sense perjudici de les responsabilitats disciplinàries que poguessin correspondre.

4. En cas de baixa per malaltia o accident que els incapaciti temporalment per al normal desenvolupament de les seves funcions, els treballadors hauran de presentar al departament de RRHH l'«comunicat mèdic de baixa», en el termini màxim de tres dies, comptats a partir de l'endemà al de la seva expedició pels serveis mèdics de la Seguretat Social, així com els corresponents «comunicats de confirmació d'incapacitat temporal», havent de presentar el «comunicat d'alta mèdica» durant el primer dia hàbil següent a la seva data d'expedició.

Article 20. *Control de Jornada*

Cada empleat haurà de registrar pel sistema que s'indiqui en cada servei l'entrada i la sortida del seu lloc de treball, així com el temps de descans, quedant registrada la jornada laboral efectiva, així com les possibles hores extraordinàries.

Capítol IV **Teletreball**

Article 21. *Teletreball*

1. Tindrà la consideració de teletreball aquella modalitat de prestació de servei, a través de la qual un empleat, voluntàriament, desenvolupa part de la seva jornada laboral fora del seu centre de treball, mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació, permetent una major satisfacció laboral en possibilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i garantint, en qualsevol cas, l'adequat funcionament dels serveis públics.

2. Tindran la consideració de llocs de treball susceptibles de ser exercits mitjançant teletreball els que puguin ser exercits de forma autònoma i no presencial atenent les seves característiques específiques i els mitjans requerits per al seu desenvolupament.

3. L'acord pel qual s'estableixi el treball a distància es formalitzarà per escrit. Tant si l'acord s'establís en el contracte inicial com si fos posterior, li seran d'aplicació les regles contingudes en l'article 8.4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, referides a la còpia bàsica del contracte de treball.

4. Els treballadors a distància tindran aquests drets que els que presten els seus serveis al centre de treball de VISERMA, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en aquest de manera presencial. Especialment, el treballador a distància tindrà dret a percebre, com a mínim, la retribució total establerta conforme al seu grup professional i funcions.

5. Viserma haurà d'establir els mitjans necessaris per assegurar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional per a l'ocupació, a fi d'afavorir la seva promoció professional.

6. Els treballadors a distància tenen dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut resultant d'aplicació, en tot cas, allò que s'ha fixat en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i la seva normativa de desenvolupament, així com el previst respecte a la vigilància de la salut en el present Conveni.

7. Els treballadors a distància podran exercir els drets de representació col·lectiva conforme al previst en la legislació laboral.

8. Els empleats tindran dret a sol·licitar adaptar la forma de prestació del treball, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa, i s'acomodaran a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com a indirecta, entre persones treballadores d'un i un altre sexe.

En el cas de què tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o les filles compleixin dotze anys.

Davant la sol·licitud de teletreball, obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de trenta dies. Finalitzat aquest, l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. En aquest últim cas, s'indicaran les raons objectives en les quals se sustenta la decisió.

La persona treballadora tindrà dret a sol·licitar el retorn a la seva jornada o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, tot i que no hagués transcorregut el període previst.

Les discrepàncies sorgides entre les parts seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social.

Capítol V Vacances

Article 22. *Vacances anuals*

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, tindrà dret a gaudir durant cada any natural unes vacances anuals retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any fos menor. A aquests efectes, no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes i diumenges, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per a les jornades o horaris especials.

2. En els col·lectius amb jornades i horaris especials, així com en aquells amb jornada ordinària que comporti el treball en caps de setmana i festius, s'estarà a allò que s'ha fixat en la seva normativa d'aplicació i s'establiran, en el seu cas, les oportunes especificacions i concrecions amb vista al còmput dels vint-i-dos dies hàbils, sense que els criteris de tals concrecions, o la seva aplicació, puguin comportar resultats heterogenis entre els diferents col·lectius de personal municipal garantint en tots els casos que els dies laborals a gaudir equivalen a 30 dies naturals.

3. Les vacances no podran ser substituïdes per compensació econòmica.

4. La confecció dels quadrants de vacances de tots els serveis haurà de realitzar-se abans del 15 de maig de cada any, havent de cursar-se fins al 30 d'abril les peticions pels treballadors. El citat quadrant haurà de ser aprovat per Viserma, com a màxim el dia 15 de maig.

Article 23. *Règim de gaudi de vacances*

1. Les vacances anuals es gaudiran preferentment entre l'1 de juliol i el 30 de setembre. Sempre que les necessitats dels serveis ho permetin, els treballadors podran gaudir les seves vacances anuals al llarg de l'any natural al qual corresponguin o, com a màxim, fins al 31 de gener de l'any següent.

Els treballadors que prestin servei en centres o dependències que tanquin durant un període concret de la temporada estival, gaudiran les seves vacances coincidint amb aquest període de tancament, sense perjudici del gaudi dels dies que restin, cas de què el període de tancament no esgoti el nombre de dies hàbils de vacances disposats en el present article.

2. La denegació de les vacances sol·licitades s'efectuarà mitjançant comunicació degudament motivada per escrit en el termini de quinze dies.

En cas de desacord entre els empleats sobre les dates de gaudi de les vacances en el corresponent servei, s'establirà un rigorós ordre de rotació, amb prioritat d'elecció per antiguitat en el servei i torn, amb rotació per a anys successius.

3. En les situacions de permís per maternitat, per adopció o acolliment, permís per paternitat o per raó de violència de gènere, que coincideixin amb les dates en les quals haurien de gaudir-se les vacances, s'interromprà i/o posposarà el gaudi d'aquestes a les dates immediates posteriors a la situació de finalització dels esmentats permisos, tot i que això comporti el seu gaudi fora de l'any natural al qual corresponguin.

4. Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

5. En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en els paràgrafs anteriors que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, l'empleat públic podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

El treballador comunicarà i acreditarà aquesta circumstància al responsable del servei amb la major urgència i pels mecanismes adequats a aquest efecte, amb la finalitat de la seva oportuna previsió. Serà obligada la immediata remissió dels parts de baixa.

En aquests casos, el treballador haurà d'incorporar-se al treball a la finalització de la incapacitat temporal. El període en què es gaudiran les vacances posposades, després de la finalització de la incapacitat temporal, es fixarà per acord entre el treballador i el responsable del servei, sense que pugui comportar modificació del període vacacional d'un altre treballador.

6. Els períodes d'incapacitat temporal per contingències comunes inferiors a un any, els períodes d'incapacitat temporal per contingències professionals inferiors a un any, els períodes de permís per part, per adopció o acolliment, de permís per paternitat o per raó de violència de gènere, es computaran com a servei actiu únicament als efectes del que es disposa en aquest article.

7. Si es produeixen fets causants de permisos retribuïts mentre s'està gaudint de vacances, aquests no podran reclamar el seu gaudi en un moment posterior (STJUE de 4 de juny de 2020 (assumpte C-588/18)).

Capítol VI

Permisos, llicències no retribuïdes i reduccions de jornada

(Aquest article es regeix per les previsions del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.)

Article 24. *Permisos i llicències retribuïdes*

1. Tots els treballadors de Viserma a què es refereix el present conveni, disposaran des de la data d'entrada en vigor d'aquest dels permisos i llicències retribuïdes recollits en el present article.

Aquests permisos i les llicències retribuïts hauran de ser sol·licitats per escrit davant el [cap de servei/cap de personal/responsable de departament], indicant en el seu cas el grau de parentiu, conformement al següent quadre:

Concepte	Primer Grau	Segon Grau
Consanguinitat	Pares de l'empleat Fills de l'empleat	Avis de l'empleat Germans de l'empleat Néts de l'empleat
Afinitat	Pares del cònjuge Fills d'anteriors matrimonis del cònjuge Cònjuges dels seus fills	Avis del cònjuge Cunyats Néts d'anteriors matrimonis del cònjuge

2. Per a la concessió dels corresponents permisos i llicències retribuïdes, s'atendrà a les següents normes:

- Quan els fets causants siguin previsibles, els permisos hauran de sol·licitar-se a l'òrgan competent en aquesta matèria amb, almenys, 72 hores d'antelació.
- En tots els casos haurà de presentar-se davant l'òrgan competent en aquesta matèria document acreditatiu del fet causant del permís.
- De coincidir més d'un permís en aquest període, no seran addicionables, podent optar-se pel de major durada.
- Es prendran en la data del fet causant i en els dies immediatament consecutius a aquest de correspondre més d'un, sempre que el fet causant es mantingui. El permís començarà a computar el dia hàbil en què es produeixi el fet causant, sigui laborable o no, excepte les excepcions assenyalades expressament.
- A l'efecte del que es disposa en aquest article s'assimilarà al matrimoni la unió de fet.

3. El personal en torn de nit o amb jornades especials que comportin el treball en jornada nocturna, tindrà dret a les llicències de la mateixa manera que el d'altres torns, amb independència de què els fets causants d'aquestes es produeixin en les hores diürnes dels seus dies de treball.

4. Els permisos retribuïts de què podrà gaudir el personal laboral, prèvia comunicació, seran els següents:

- Defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització amb repòs domiciliari (fins a segon grau de consanguinitat o afinitat)

Durada del permís:

2 dies mateixa localitat (sense desplaçament)

4 dies diferent localitat (amb desplaçament)

Observacions:

En cas que el fet causant esdevingui després d'haver-se iniciat la jornada laboral, el permís començarà a computar el primer dia hàbil següent.

Es concedirà permís per malaltia greu quan intervingui hospitalització o sigui acreditada per medico competent la gravetat de la malaltia.

En els supòsits que per malaltia greu es produeixin hospitalitzacions de llarga durada dels familiars, aquests dies de permís podran utilitzar-se seguits o alternats, segons les necessitats.

El treballador podrà sol·licitar l'ús d'aquest permís en moment posterior al del fet causant i fins a un màxim de dos mesos després d'esdevingut aquest, per a millor conciliació de la vida laboral i familiar, sempre que les necessitats del servei ho permetin i mentre subsisteixi el fet causant.

En el cas de què l'hospitalització fos inferior als dies a què per malaltia greu es té permís i no intervingués certificat de gravetat, aquest permís es reduirà als dies que efectivament el familiar del/de l'afectat/a faig estat hospitalitzat.

- Atenció mèdica pròpia o en acompanyament de fills/dependents o familiar en primer grau per consanguinitat o afinitat.

Durada del permís: Temps indispensable

Observacions:

Els treballadors gaudiran del temps necessari per a això, tant per al propi treballador com per acompanyar a fill/a menor d'edat o dependent, o familiar en primer grau per consanguinitat o afinitat, sempre que resulti impossible acudir a aquests serveis fora de la jornada laboral establerta. Serà imprescindible la presentació de la justificació documental oportuna com més aviat millor.

- Cura d'un familiar de primer grau, per raons de malaltia molt greu.

Observacions:

El treballador tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50 per 100 de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, pel termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret per aquest fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre aquests, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

- Reunions o tutories dels centres educatius dels fills.

Durada del permís: Temps necessari:

Observacions

Haurà de presentar-se la corresponent autorització.

- Trasllet del domicili habitual

Durada del permís: 1 dia

- Realitzar funcions sindicals o de representació de personal

Durada del permís: Temps necessari.

Observacions:

El que es disposi

- Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, i tractaments de fecundació i sessions preceptives prèvies a l'adopció.

Durada del permís: Temps indispensable

Observacions:

Es concedirà permís per a tals casos quan l'horari d'aquestes causes coincideixi amb la jornada de treball.

- Lactància menor de 12 mesos

Durada del permís: 1 hora diària o acumulació en jornades completes

Observacions:

Podrà dividir en dues fraccions.

Es gaudeix indistintament per cada progenitor

El personal podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

- Naixement fills prematurs

Durada del permís: 1 hora o reducció de jornada fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

- Deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu

Durada del permís: Temps indispensable

Observacions:

- Procediments judicials
- Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.
- Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'aquests quan derivin estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.
- Assistència com a membres d'òrgans de selecció de personal amb nomenament de l'autoritat pertinent.
- Compliment d'obligacions que generin a l'interessat una responsabilitat d'ordre civil, social o administrativa.

- Assumptes particulars

Durada del permís: 3 dies

Observacions:

Les sol·licituds per gaudir aquests permisos hauran de presentar-se davant del Servei, almenys, amb 5 dies d'antelació. Excepcionalment aquest termini podrà ser menor en casos urgents degudament justificats.

El permís per assumptes particulars no podrà acumular-se al període de vacances i podrà gaudir-se com a màxim fins al 31 de desembre del mateix any.

Aquesta llicència podrà gaudir-se en qualsevol època de l'any, a elecció del treballador, excepte quan per acumulació de peticions per a un sol període de temps i servei, sigui necessari establir torns, amb coneixement dels representants dels treballadors.

En els serveis en els quals no es pugui gaudir d'aquestes llicències (centres amb activitats relacionades amb la docència, bé esportiva, escolar, o de qualsevols altra modalitat) aquestes llicències seran compensades segons el calendari escolar dictat en el seu cas per la comunitat autònoma de Catalunya.

- Matrimoni o unió de fet

Durada del permís: 15 dies naturals i consecutius

Observacions:

Pot incloure's la inscripció de parelles de fet en registre públic oficial.

Pot acumular-se al període vacances.

Pot regular-se la possibilitat de gaudir en un moment posterior al fet causant, per exemple, fins a 6 mesos més tard.

No podrà gaudir-se aquest permís per matrimoni amb aquesta persona, en cas d'haver-se gaudit abans per la inscripció en el registre d'unions de fet.

- Matrimoni, unions civils o de matrimoni, de familiar de primer grau

Durada del permís: El dia de la seva celebració

- Naixement

Durada del permís:

16 setmanes

(+ 2 setmanes si discapacitat fill)

(+ 2 setmanes si part múltiple)

Observacions:

Tindrà una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti de permís.

En el cas de què tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme a voluntat d'aquells, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin, conforme a les regles establertes en el present article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevols altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

- Adopció, guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com a permanent

Durada del permís: 16 setmanes

Observacions:

Tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o el bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

En el cas de què tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini, conforme a les regles establertes en el present article.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com a permanent, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com a permanent, previstos en aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a un any.

- Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció

Durada del permís: 16 setmanes.

- Cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

Sempre que tots dos progenitors treballin, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on vingui prestant els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevols altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, per aquest subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, en el seu cas, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació, el funcionari tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o guardador amb finalitats d'adopció o acollidor de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobreixi les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en aquest òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

5. Quant al concepte de temps indispensable, serà el dedicat efectivament als centres sanitaris, educatius, etc. durant les corresponents cites, i el temps del desplaçament, havent d'aportar justificant del temps de presència. Si s'excedeix del temps, valorat en cada cas concret, computarà com a saldo negatiu a l'efecte de jornada de treball.

6. El personal adscrit a les aules de cultura gaudiran de les llicències i permisos enumerats al punt anterior i a més a més podran disposar de fins a 16 dies de descans retribuït dins del període de vacances escolars de Nadal i Setmana Santa fixats per la Generalitat de Catalunya. Els assumptes personals es gaudiran quan el centre estigui tancat.

Article 26. *Reduccions de jornada*

1. Cura directa de fills i familiars:

Quan el treballador tingui la cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui. Tindrà aquest dret el treballador que precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

Article 27. Règim d'incompatibilitats per al gaudi de permisos

Els permisos regulats en aquest capítol no es poden concedir a dues persones per aquest fet causant, tret que es gaudeixin de manera alternativa i que el termini global no superi allò que s'ha fixat com a màxim per a cada tipus de permís, amb les úniques excepcions referides al permís per matrimoni, permís per maternitat en els termes establerts legalment i permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat.

Article 28. Substitucions i Suplències

Les substitucions i les suplències dels treballadors seran exercides de forma prioritària per personal propi de Viserma.

En el cas de què això no fos possible, es promourà la contractació de personal adequat, o la creació de les places necessàries. Durant el temps que duri el procés de selecció es podrà contractar personal d'empreses de treball temporal (ETT), sobretot per donar compliment a les necessitats dels Serveis determinats com a essencials.

Article 29. Excedències

S'aplicarà el règim d'excedències previst en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol VII Planificació i Criteris d'Accés, Provisió i Mobilitat Personal

Article 30. Relació de llocs de treball

Viserma estructura la seva organització a través d'una relació de llocs de treball que comprendrà la denominació dels llocs de treball, els grups de classificació professional, en el seu cas, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió, les retribucions complementàries, les funcions d'aquests i els mèrits i els coneixements a tenir en compte en els processos de provisió, així com les condicions especials que poguessin afectar el lloc de treball. Les parts es comprometen a iniciar una valoració de llocs de treball a partir de gener de 2023.

Article 31. Grups i Categories professionals

El personal de Viserma es classifica conformement al següent quadre:

Administració	Tècnic economista
Servei camp futbol	Bidell
Servei zona blava/grua	Oficial 2 ^a
Aula de música	Director/a
	Professor/a
Aula de dansa	Director/a
	Professor/a
Servei manteniment via pública	Oficial 1 ^a

	Peó/na
Area treballs RRU/neteja via pública	Encarregat/da
Serveis RRU	Conductor/a
	Peó/na
Servei voluminosos/suport transport	Conductor/a
	Peó/na
Neteja viària	Peó/na especialista
	Peó/na
Servei neteja edificis municipals	Encarregat/da
	Netejador/a

Article 32. Control de la contractació

1. VISERMA lliurarà a la representació dels treballadors una còpia bàsica (*) dels contractes, amb les dades que s'estableixin en la normativa aplicable.
2. Les persones que tinguin accés a la còpia bàsica dels contractes, observaran sigil professional, no podent utilitzar aquesta documentació per a finalitats diferents dels quals van motivar el seu coneixement.
3. La còpia bàsica es lliurarà en un termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte, serà signada pels representants dels treballadors a efectes informatius i es remetrà juntament amb el contracte a l'Oficina d'Ocupació. Igualment es notificarà a la representació legal dels treballadors les pròrrogues i les modificacions dels contractes.

(*) Tal com recull l'article 1 del Reial decret 1424/2020, de 27 de desembre, pel qual es regula la comunicació del contingut dels contractes de treball i de les seves còpies bàsiques als Serveis Públics d'Ocupació, i l'ús de mitjans telemàtics en relació amb aquella:

- «1. Els empresaris estan obligats a comunicar als Serveis Públics d'Ocupació, en el termini dels deu dies hàbils següents a la seva concertació, el contingut dels contractes de treball que celebrin o les pròrrogues d'aquests, deguin o no formalitzar-se per escrit.
2. Els empresaris hauran d'enviar o remetre als Serveis Públics d'Ocupació la còpia bàsica dels contractes de treball, prèviament lliurada a la representació legal dels treballadors, si la hi hagués».

Article 33. Període de prova

1. Durant el període de prova el treballador tindrà aquests drets i obligacions corresponents a la seva categoria i lloc de treball.
2. El període de prova quedarà interromput en ocasió del gaudi de les llicències reglamentàries i durant la situació d'incapacitat temporal del treballador.
3. Transcorregut el període de prova, tret que s'hagi produït desistiment per qualsevol de les parts contractants, quedarà automàticament formalitzada l'admissió del treballador per a tot el període de durada previst en el contracte.
4. El desistiment per part de VISERMA dins del període de prova de qualsevol tipus de contracte serà motivat i notificat a l'interessat i a la representació del personal abans de la finalització d'aquell.

Article 34. Modificació de Grup i Categoria Professional

1. Quan així ho exigeixin les necessitats del Servei, podrà encomanar-se als treballadors l'acompliment de funcions corresponents a una categoria professional superior a la qual ostenti, per un període no superior a sis mesos durant un any, o vuit durant dos excepte en casos de cobrir vacants per incapacitats temporals o substitucions per vacances o permisos. En aquest cas, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre el sou base de la categoria que ostenta i la que provisionalment exerceixi, no suposant, en cap cas, la consolidació del salari ni de la categoria i comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

2. Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, es precisés destinar a un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la qual ostenti, només podrà fer-se per un període no superior a tres mesos dins el període d'un any, mantenint-se la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

Article 35. *Reingrés d'excedents*

1. El reingrés del personal laboral en situació d'excedència que no tingui dret a reserva de lloc de treball i hagi complert, en el seu cas, el període mínim exigible en aquesta situació s'efectuarà sol·licitant el reingrés a vacants.

2. Les sol·licituds de reingrés seran resoltes per l'òrgan competent segons la data de presentació, donant preferència, en cas de coincidència en la data, al treballador que hagués romàs més temps en la situació d'excedència i, a igual temps, al de major edat.

3. La incorporació al servei actiu es produirà en el termini de quinze dies a comptar des de la comunicació de la Resolució de reingrés.

Capítol VIII. **Retribucions del Personal**

Article 36. *Disposicions Generals*

1. Les retribucions del personal laboral al servei de Viserma s'ajustaran als seus increments, revisions, adaptacions i adequacions, al que en el seu cas quedin reflectides en les lleis de pressupostos generals de l'Estat per a aquests exercicis.

2. Les retribucions del personal de Viserma experimentaran l'increment que, en el seu cas, fixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat vigent en cada període, amb aquests límits i aquestes condicions, sense que la massa salarial d'aquest personal pugui excedir dels límits establerts per les Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per als anys 2021 i successius.

Article 37. *Conceptes salarials*

El personal de Viserma serà retribuït pels conceptes següents:

- Sou base

És la retribució que correspon a cada treballador per mes complet de prestació de serveis corresponent a la seva categoria professional. La quantia serà la que es fixi per a cadascun de les categoria d'aquest Conveni col·lectiu en l'Annex I.

- Complement d'antiguitat (Trienni)

És la retribució fixa mensual segons el Grup en el qual s'integri el treballador, reportant-se en el mes en el qual es compleixen els tres anys, i per cada tres anys de serveis efectius prestats amb anterioritat.

- Paga Extraordinària

El treballador tindrà dret a percebre dues pagues extraordinàries. Aquestes pagues seran proporcionals si la prestació del servei és inferior a un any. La quantia de cada paga extraordinària serà igual al 100 per 100 del conjunt de les retribucions mensuals (sou base, complements i antiguitat). Les dues pagues extraordinàries es percebran els mesos de juny i desembre. La meritació de les pagues serà la de juny entre l'1 de gener i el 30 de juny i la de desembre entre l'1 de juliol i el 31 de desembre.

- Complement de nocturnitat

Quantia: 33% del salari base

Per jornada nocturna efectivament realitzada entre les 22,00 i les 6,00 hores, en el cas que es realitzin més de 3 hores en horari nocturn dins de la jornada es percebrà el complement per la totalitat de la jornada. En cas contrari es percebrà el complement pel temps efectivament treballat en horari nocturn.

- Complement personal transitori

Seguirà el règim establert en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i altra legislació de desenvolupament.

Article 38. Serveis Extraordinaris

1. Tenen la consideració d'hores extraordinàries les realitzades fora de la jornada normal per a cada servei, i hauran de compensar-se a raó de:

Servei extraordinari	Compensació
1 hora (caràcter general)	1 hora i 30 minuts hores de gaudi
1 hora (festiu o nocturn)	2 hores de gaudi
1 hora (festiu i nocturn)	2 hores de gaudi

5. En qualsevol cas, els serveis extraordinaris seran voluntaris, excepte en els supòsits de força major, cas fortuït o estricta necessitat motivada, que tindran caràcter d'obligatori.

6. El dia de Sant Joan i la vigília de reis es retribuirà un complement de 100EUR bruts pel personal que l'empresa li sol·licita efectuar aquest servei especial que es notificarà al treballador amb 15 dies d'antelació. Al tractar-se d'un servei essencial la seva assistència serà obligatòria.

Article 39. *Antiguitat*

Les quantitats que estigués percebent cada treballador/a com a complement d'antiguitat a data 31/12/2020 passaran a considerar-se un complement salarial "ad personam" no compensable, ni absorbible, que es percebrà mensualment sota la denominació de "complement d'antiguitat consolidada".

A partir del 01/01/2021 s'aplicarà un nou complement salarial anomenat "triennis", pel qual, per cada tres anys de permanència a l'empresa es meritara la quantitat mensual equivalent a 1,5% sobre el salari brut mensual.

En la meritació del concepte de "triennis" que es faci a partir de 01/01/2021 es tindrà en compte el temps acumulat a data 31/12/2020 per trienni no consolidat.

Article 40. *Complement retributiu per incapacitat temporal*

1. En cas d'incapacitat temporal legalment declarada, Viserma, durant tot el temps de permanència d'aquesta situació, complementarà la prestació econòmica reglamentària de la Seguretat Social fins aconseguir el 100 % del salari establert en el present conveni.

2. Si Viserma té concertat amb una Mútua d'accidents la gestió de la prestació econòmica per incapacitat temporal (IT) derivada de contingències comunes, en ser aquesta l'obligada al

pagament del subsidi, té la potestat d'exercir el control i el seguiment dels processos de baixa derivats de dita contingència, per la qual cosa haurà d'atendre's i serà vinculant dita comunicació quant a la suspensió cautelar del subsidi al treballador/a, podent aquesta, però no VISERMA, reclamar dita suspensió cautelar a la Mútua en el supòsit d'estar disconforme amb aquesta.

Quan el pagament delegat no haurà de realitzar-se, en no tenir dret al subsidi si hi ha situació d'incompareixença a les cites mèdiques per part del treballador/a, donant lloc a la suspensió cautelar de l'abonament de la prestació, per la qual cosa serà preceptiu per VISERMA, no efectuar el citat pagament delegat a partir de la data d'efectes de suspensió cautelar indicada per la Mútua, ja que de procedir al pagament delegat del subsidi, la Mútua reclamarà aquest com a pagament indegut.

Pel que, si bé el treballador/a roman en situació d'IT mentre els facultatius de la Seguretat Social expedeixin els parts corresponents, no tindrà dret al cobrament de la prestació. La nòmina del treballador/a haurà de quedar restringida al complement per IT corresponent que es vingués abonant.

Capítol IX Acció Social

Article 41. *Ajudes per a Estudis*

El personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni percebrà les següents quantitats amb caràcter anual en concepte d'ajuda per a estudis, quan convisquin al domicili familiar i tinguin dependència econòmica del sol·licitant i fins als 18 anys del fill.

S'entendrà que existeix dependència quan la persona que convisqui amb el sol·licitant manqui d'ingressos o aquests fossin inferiors a l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM) de l'any en curs.

S'abonaran 100 euros bruts, per cada fill que cursi estudis des d'infantil fins a estudis universitaris.

S'abonaran, com a regla general en les nòmines dels mesos de setembre i octubre, respectivament o s'abonaran a any vençut quan així es determini.

Haurà d'aportar-se còpia de la matrícula o certificat del centre educatiu on consti el nom de l'alumne i curs en què està matriculat.

Respecte a les ajudes per estudis universitaris s'haurà d'aportar documentació acreditativa de la matriculació i justificant del pagament de la matrícula.

Article 42. *Bestretes reintegrables*

1. El treballador tindrà dret a una bestreta per import d'una mensualitat bruta, aquest dret estarà limitat per les següents condicions:

- Per calcular l'import de la bestreta, quedaran excloses les gratificacions, indemnitzacions, dietes o emoluments que li siguin acreditats per altres conceptes diferents.
- Per la mera sol·licitud i després de l'abonament efectiu de la bestreta, el treballador accepta la seva obligació de reintegrar-ho a durant l'any natural sent-li descomptat mensualment al temps d'abonar-li els seus Havers o en la següent paga.
- La concessió d'una bestreta reintegrable no podrà atorgar-se als treballadors mentre no tinguin liquidats els compromisos d'igual índole adquirits amb anterioritat.
- No podrà sol·licitar-se una nova bestreta mentre no s'hagi reintegrat íntegrament l'import de l'anterior, establint-se un termini de manca de sis mesos des de l'amortització de l'última bestreta i la possibilitat de sol·licitud d'un nou.
- El treballador haurà d'acreditar una antiguitat mínima d'un any per poder sol·licitar la bestreta.

2. En cas d'acumulació de sol·licituds i dificultats econòmiques per part de Viserma, tindran preferència els treballadors que ho sol·licitin per primera vegada i en funció de les quanties percebudes anteriorment.

Capítol X Formació i Perfeccionament Professional

Article 43. *Formació i perfeccionament professional*

1. A fi de facilitar la formació i la promoció professional, el personal laboral, que amb caràcter indefinit presta servei a Viserma, tindrà dret a què se li faciliti la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, la realització de cursos de perfeccionament professional i d'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per la Corporació o altres Entitats Públiques previ acord de la Comissió Paritària.

Capítol XI Seguretat i Salut en el Treball

Article 44. *Delegats de prevenció (*)*

1. Els Delegats de Prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals i tindran les competències i les facultats establertes en l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

2. Els Delegats de Prevenció, com a representants dels empleats amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, seran designats per i entre els representants del personal amb presència en els diferents òrgans de representació. (Delegats de Personal).

3. Garanties dels Delegats de Prevenció: El temps utilitzat pels delegats de Prevenció per al desenvolupament de les seves funcions serà considerat com d'exercici de funcions de representació a l'efecte de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra e) de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

(*) Podrà ser designat com a delegat de prevenció qualsevol empleat, per i entre els representants del personal, en l'àmbit dels òrgans de representació previstos en les normes, no exigint-se cap tipus de titulació o qualificació específica, per la qual cosa entenem que no és un requisit necessari, ja que, a més, les seves funcions no són específiques o tècniques, que són les que desenvoluparà la mútua, sinó de col·laboració, mediació i control del compliment de la legalitat.

Article 45. *Vigilància de la salut*

S'efectuarà, a més de l'obligatori reconeixement mèdic d'ingrés, un reconeixement mèdic voluntari cada any a tots els treballadors, el resultat dels quals haurà de posar-se en coneixement dels interessats. En tot cas, aquest reconeixement tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball.

Article 46. *Uniformitat indumentària de treball*

1. Viserma dotarà al personal de mitjans, material i la roba adequada per a l'acompliment de les seves funcions, sempre que per raó del seu treball ho necessiti, estant obligat el treballador a la seva utilització durant la seva jornada de treball.
2. La roba de treball o uniformitat, estarà subjecta a la millor idoneïtat al lloc de treball, tenint en compte les condicions de seguretat que el lloc de treball requereixi.
3. La roba de treball d'estiu es lliurarà entre els mesos de març i abril i la d'hivern es lliurarà entre els mesos de setembre i octubre.
4. El personal laboral temporal tindrà dret a indumentària nova que haurà de conservar per a futures substitucions.

Capítol XII

Deures dels treballadors, Principis Ètics, Codi de Conducta i Règim Disciplinari

Article 47. Deures dels treballadors

Tots els treballadors hauran de desenvolupar amb diligència les tasques assignades i vetllar pels interessos generals i el compliment de l'ordenament jurídic d'acord amb allò que s'ha fixat en la secció segona del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 48. Règim disciplinari

El personal podrà ser sancionat per la direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

L'enumeració dels diferents tipus de faltes és merament enunciativa i no implica que no puguin existir unes altres, les quals seran qualificades segons l'analogia que guardin amb aquelles.

Les faltes comeses pel personal al servei de Viserma es classificaran atenent la seva importància i circumstàncies concurrents en lleus, greus i molt greus.

1. El personal de Viserma estarà sotmès al règim disciplinari següent:

Es consideraran faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic, al personal al servei i els superiors.
- c) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- d) Una falta de puntualitat de més de cinc minuts dins un mateix mes sense causa justificada.
- e) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- f) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- g) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- h) L'abandonament del lloc de treball encara que sigui per un temps breu sempre que no resulti perjudicial per l'empresa. En el cas que resulti perjudicial serà considerat falta greu o molt greu.
- i) Petits descuits en la conservació del material, roba de treball i mesures de protecció.
- j) Deixar la roba i els efectes personals fora dels llocs establerts a l'efecte.
- k) No presentar els comunicats d'alta, baixa o confirmació d'incapacitat temporal en el termini establert.
- l) Menjar o beure durant les hores de treball excepte en el cas de descans.
- m) No comunicar en caràcter previ l'absència al lloc de treball amb excepció que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- n) No avisar al cap immediat de defectes en el material a emprar o de la necessitat de material addicional per al bon desenvolupament del treball.
- o) Està present en el lloc de treball sense autorització fora de la jornada laboral establerta.
- p) Faltes lleus de respecte a qualsevol membre de la comunitat educativa.

Es consideraran faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers el públic i/o els companys en l'exercici de les seves funcions.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'empresa, als caps o als companys.

- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'empresa o s'utilitza en benefici propi.
- h) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- i) El fet de causar danys greus en la via pública, els locals, els materials o els documents del servei.
- j) L'atemptat greu contra la dignitat dels personal de l'empresa.
- k) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- l) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- m) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat suposi un mínim de 6 hores per mes natural.
- n) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- o) Més d'una falta de puntualitat de cinc minuts dins un mateix mes sense causa justificada.
- p) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments de la jornada i l'horari de treball.
- q) La pertorbació greu del servei.
- r) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al personal.
- s) La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.
- t) Assistir o romandre a la feina sota els efectes de l'alcohol i/o de les drogues.
- u) Dormir durant la jornada de treball.
- v) La simulació de malaltia i accident.
- w) Actituds o comportament que degradin la bona imatge de l'empresa.
- x) Descuits importants en la conservació del material, roba de treball i mesures de protecció.
- y) Realitzar treballs particulars durant la jornada així com fer servir eines o materials de l'empresa per a ús particular.
- z) Pujar o utilitzar vehicles de l'empresa sense autorització.
- aa) Consentir la utilització d'aquests vehicles a personal no autoritzat.
- bb) No advertir immediatament als caps de qualsevol anomalia, averia o accident que s'observi en la via pública, instal·lacions, maquinària o locals, així com amagar o falsejar aquesta informació.
- cc) Introduir o facilitar l'accés de persones no autoritzades al centre de treball.
- dd) Prolongar les absències justificades per temps superior al necessari.
- ee) Totes aquelles altres de similar naturalesa.
- ff) La reincidència en faltes lleus que hagin estat sancionades encara que siguin de diferent índole i durant els últims tres mesos.

Es consideraran faltes molt greus:

- a) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió lloc de naixement, veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- b) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- c) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- d) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades.
- e) La violació de la imparcialitat, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- f) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- g) La prevalença de la condició de treballador de Viserma per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- h) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

- i) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga, la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- j) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- k) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- l) L'assetjament laboral.
- m) El fet de causar, per negligència greu o per mala fe, danys molt greus en el patrimoni i béns de l'empresa.
- n) Dues faltes d'assistència no justificades en un període de 90 dies o 4 faltes d'assistència injustificades en un període de 12 mesos.
- o) Més de dues faltes de puntualitat de cinc minuts amb 90 dies i més de cinc faltes de puntualitat en un termini de 12 mesos sense causa justificada.
- p) Més de 4 faltes de puntualitat amb 90 dies i més de 6 faltes de puntualitat en un termini de 12 mesos sense causa justificada.
- q) La indisciplina o desobediència en el treball.
- r) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'empresa i als ciutadans.
- s) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomanades.
- t) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- u) L'embriaguesa habitual i/o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- v) Totes aquelles altres de similar naturalesa.
- w) La reincidència en faltes greus que hagin estat sancionades encara que siguin de diferent índole i durant els últims sis mesos.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Les sancions que Viserma podrà imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

1. Per faltes lleus:
 - Amonestació verbal.
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió d'ocupació i sou d'un o dos dies.
2. Per faltes greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou de tres a deu dies.
3. Per faltes molt greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou d'onze a seixanta dies.
 - Acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà en compte el major o menor grau de responsabilitat del qual comet la falta, així com la repercussió del fet en la resta de la plantilla i en l'empresa.

Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus al personal que ostenti la condició de representant legal o sindical, li serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa, en el qual seran sentits, a més de l'interessat/a, altres membres de la representació a què aquest pertanyés, si n'hi hagués.

Les empreses anotaran en els expedients laborals dels integrants de la plantilla les sancions que se'ls imposin.

En aquells supòsits en els quals l'empresa pretén imposar una sanció per faltes greus o molt greus al personal afiliat a un sindicat deurà, amb caràcter previ, donar audiència al delegat sindical, si n'hi hagués.

La valoració de les faltes i les sancions imposades per Viserma seran revisables davant la jurisdicció competent.

Totes les sancions seran comunicades per escrit al personal sancionat, excepte l'amonestació verbal. El citat escrit contindrà almenys: El nom del treballador/a, la data de l'escrit, els fets constitutius de la falta, la data de la seva comissió, la qualificació de la falta i la sanció que s'imposa.

Capítol XIII.

Drets sindicals i de representació col·lectiva

Article 49. *Representació col·lectiva*

VISERMA i els Delegats de Personal es comprometen a promoure les condicions que permetin el ple desenvolupament de la llibertat sindical reconeguda en l'article 28 de la Constitució Espanyola. A tals efectes, l'activitat representativa es regirà pel que es disposa en el present Conveni col·lectiu, en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, en les normes que les desenvolupin, en la resta de legislació vigent i en els Pactes o Acords que se signin entre ambdues parts.

Article 50. *Delegats de Personal*

(La representació dels treballadors en l'empresa o centre de treball que tinguin menys de cinquanta i més de deu treballadors correspon als delegats de personal. Igualment podrà haver-hi un delegat de personal en aquelles empreses o centres que comptin entre sis i deu treballadors, si així ho decidissin aquests per majoria.

Els delegats de personal exerciran mancomunadament davant l'empresari la representació per la qual van ser triats i tindran aquestes competències establertes per als comitès d'empresa, que és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o centre de treball el cens del qual sigui de cinquanta o més treballadors).

1. Els delegats de personal, a més de les competències, obligacions i garanties regulades en els articles 64, 65 i 68 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, els drets següents:

- A no incloure's en el còmput de crèdit horari l'assistència a reunions convocades formalment pels òrgans competents de l'Excm. Ajuntament.
- A rebre còpia bàsica dels contractes i de quants altres documents relacionats amb les condicions de treball afectin els treballadors.
- Podran fer ús dels diferents elements de reprografia, màquines d'escriure, telèfon i qualsevol altre mobiliari o objecte que raonablement necessitin per exercir la seva tasca sindical, així com taulers d'anuncis, bé visibles, en tots els centres, per a la difusió dels comunicats.

2. Els Delegats de Personal, prèvia comunicació a RRHH de VISERMA, podran acumular, entre si, el crèdit horari de què disposin. La comunicació d'acumulació haurà d'efectuar-se amb una antelació mínima de quinze dies i anirà acompanyada d'escrit signat pels membres que cedeixen hores, especificant la quantia d'aquestes.

La utilització del crèdit d'hores haurà de ser comunicada a RRHH de VISEMRA corresponent el dia anterior.

Article 51. *Dret de reunió*

El dret de reunió es regula per allò que s'ha fixat en els articles 77, 78, 79 i 80 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 52. *Dret de vaga*

1. Es reconeix el dret a la vaga, d'acord amb allò que s'ha fixat en la legislació vigent, i en particular, en l'article 28.2 de la Constitució Espanyola.

2. Els requisits per a l'exercici del citat dret són els següents

a) 10 dies de preavis de vaga.

b) La Corporació i el Comitè de Vaga negociaran els serveis mínims que hauran de funcionar durant la vaga.

Capítol XIV Drets Digitals

Article 53. *Regulació de l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació (TICS)*

1. S'acorden les següents normes de funcionament per a l'ús d'Internet, Intranet, correu electrònic i dispositiu mòbil municipal (en cas de tenir assignat un):

a) Les eines citades són de l'exclusiva propietat municipal i el seu ús està limitat al normal exercici de les tasques assignades a cada lloc de treball. Per això, i amb caràcter general, no es podrà utilitzar cap d'aquestes eines per a usos particulars.

b) En aquest sentit, no es podran utilitzar aquests mitjans per realitzar enviaments massius de missatges, enviament de correus amb annexos de gran capacitat, ni realitzar enviaments sense relació amb l'exercici professional que interfereixi amb les comunicacions de la resta dels empleats, pertorbi el normal funcionament de VISERMA o vulneri la imatge pública de la Institució.

c) Igualment, no està permès l'enviament de cadenes de missatges electrònics, l'enviament de missatges o imatges de material ofensiu, inadequat o amb continguts discriminatoris per raons de gènere, edat, sexe o discapacitat.

d) Està estrictament prohibit l'accés a xats, descàrrega de programes no autoritzats prèviament, ús d'antiproxy i, en general, qualsevols altra actuació que pugui facilitar la ingerència de tercers en els sistemes informàtics municipals, posant en risc la confidencialitat de les dades, així com la seva integritat, davant els riscos potencials de virus, malware, etcètera.

e) L'incompliment d'aquestes normes podrà suposar l'adopció de restriccions en la utilització d'aquests mitjans i l'aplicació, en el seu cas, del règim disciplinari.

f) L'ocupador podrà accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats als treballadors únicament als efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests dispositius.

L'accés per l'ocupador al contingut de dispositius digitals respecte dels quals hagi admès el seu ús amb finalitats privades requerirà que s'especifiquin de manera precisa els usos autoritzats i s'estableixin garanties per preservar la intimitat dels treballadors, tals com, en el seu cas, la determinació dels períodes en què els dispositius podran utilitzar-se per a finalitats privades.

2. L'ús per part dels representants del personal d'Internet, Intranet i correu electrònic per a la realització de la seva tasca representativa es durà a terme de forma limitada sense que, en cap cas, pertorbi el normal funcionament de la xarxa informàtica, els equips informàtics o la prestació dels serveis municipals.

Article 54. *Desconnexió Digital*

1. Els treballadors Viserma tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

Capítol XV Matèria d'Igualtat

Article 55. *Prevenió enfront de l'assetjament*

Els serà d'aplicació el protocol d'assetjament del Grup Municipal.

Disposició derogatòria

Queden derogats tots els acords, disposicions, decrets i altres normes municipals que regulin matèries o qüestions contemplades en el present Conveni i s'oposin al mateix.

ANNEX I

Servei	Categoria	Sou base mensual 2021 (EUR)	Total sou base anual 2021 (inclou les 2 pagues extres) EUR
Administració	Tècnic economista	3.385,24	47.393,32
Servei camp futbol	Bidell	1.494,09	20.917,26
Servei zona blava/grua	Oficial 2 ^a	1.746,07	24.444,98
Aula de música	Director/a	2.257,14	31.599,96
	Professor/a	2.257,14	31.599,96
Aula de dansa	Director/a	2.503,94	35.055,16
	Professor/a	2.503,94	35.055,13
Servei manteniment via pública	Oficial 1 ^a	1.723,50	24.129,00
	Peó/na	1.427,13	19.979,82
Area treballs RRU/neteja via pública	Encarregat/da	2.460,37	34.445,18
Serveis RRU	Conductor/a	2.010,33	28.144,60
	Peó/na	1.469,03	20.566,36
Servei voluminosos/suport transport	Conductor/a	1.789,05	25.046,70
	Peó/na	1.545,93	21.642,96
Neteja viària	Peó/na especialista	1.321,93	18.507,02
	Peó/na	1.219,94	17.079,16
Servei neteja edificis municipals	Encarregat/da	1.612,71	22.577,96
	Netejador/a	1.319,23	18.469,20

Barcelona, 4 de maig de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada